

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Oslo, 27.10.2021
Vår ref. 21/1445-17
400.0/ANH2
Deres ref.

Høring om NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv

Det vises til departementets brev 24. juni 2021, med høringsfrist 1. november 2021.

LO vil innledningsvis understreke at flertallet i utvalget kommer med gode forslag, som hvis de blir vedtatt, vil ta arbeidsmiljølovgivningen et steg i riktig retning. Vår hovedkommentar er at utredningen gir et solid underlag for viktige diskusjoner og beslutninger framover, både gjennom et rikt tilfang av empiri, grundige analyser og drøftinger og konkrete forslag til endringer i arbeidsmiljøloven.

For LO er det svært viktig at arbeidsmiljølovgivningen bygger opp under den norske modellen. Det er derfor positivt at utvalget samlet legger til grunn at den norske modellen skal styrkes og videreutvikles. Modellen har bidratt til å fremme produktivitet, verdiskapning, kompetanse og omstillingsevne i samfunnet, samtidig som lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakerne er blitt forbedret. Det er også viktig å bygge videre på et organisert arbeidsliv og den balansen mellom lov- og avtaleregulering som med stort hell er gjennomført i vårt arbeidsliv.

Utvalget trekker frem teknologisk utvikling, globalisering, endringer i befolkningssammensetningen og hensynene til miljø og klimaendringer som sentrale drivkrefter som påvirker arbeidslivet. I en mer konkret og umiddelbar sammenheng mener LO oppsplitting av selskaper, privatisering (blant annet gjennom utsetting av arbeid gjennom offentlige anskaffelser), tilsynet med arbeidsmiljøloven og håndhevelsen av den, omfanget av såkalte atypiske ansettelsesformer, endringer av bransjestrukturer, et åpent arbeidsmarked innenfor EØS-området, samt endringer i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, er faktorer som påvirker situasjonen i dagens arbeidsmarked.

Drivere som er et problem for det organiserte arbeidslivet, må hindres. Det gjelder blant annet såkalte atypiske ansettelsesforhold, at selskapsstrukturer er til hinder for et fungerende partssamarbeid, for stor grad av privatisering, unødvendig utskilling av offentlig virksomhet og anbudsprosesser med kortvarige kontraktsperioder.

Fremover vil en avgjørende oppgave bli å hegne om den norske modellen. Den kan ikke tas som en selvfølge og noe som vil bestå uansett, fordi modellen består av et større sett med institusjoner, regler, tradisjoner og samarbeidsformer – som hver for seg kan endres, med de konsekvenser det kan få for helheten.

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, N-0181 Oslo E-post: lo@lo.no www.lo.no Telefon: +47 23 06 10 00 Organisasjonsnummer: 971 074 337
Kontonr.: 9001 07 00182 Faktura på e-post: 971074337@autoinvoice.no Elektronisk faktura (EHF): 9908:971074337



Partssamarbeid i en nasjonal sammenheng er et viktig grunnlag for den koordinerte lønnsdannelsen. Høy grad av koordinering i lønnsdannelsen gir høyere sysselsetting, lavere arbeidsledighet og mindre lønnsforskjeller enn det som kan bli resultatet med en mindre koordinert lønnsdannelse (OECD: Employment outlook 2018). Cappelen-utvalget (NOU 2016: 15) nevner at en grunn til dette kan være at partene i arbeidslivet gjennom koordineringen i større grad tar hensyn til hvordan lønnsveksten påvirker konkurranseevne, sysselsetting og arbeidsledighet i økonomien samlet sett.

Hvis vi i det norske samfunnet ønsker tilpasningsdyktige bedrifter, kreves det mer lokalt samarbeid, ikke mindre. Her er tariffavtaleinngåelser nøkkelen. Det forutsetter at de ansatte er medlemmer i en fagforening og velger tillitsvalgte. Innen privat sektor går utviklingen i feil retning, noe også utvalget peker på (pkt. 3.4.4.4). Der todelingen av arbeidsmarkedet er mest synlig, har ansatte lav utdanning, jobber i bedrift uten tariffavtale og er uorganiserte. Det er i første rekke fagbevegelsens eget ansvar å organisere de ansatte. Tar vi betydningen av den norske modellen på alvor, må vi også kunne forvente tiltak som sikrer den i fremtiden. Da må det vurderes hva myndighetene kan bidra med, som for eksempel økning av fagforeningsfradrag og tiltak mot såkalte atypiske arbeidsforhold.

I det følgende kommenterer vi ikke alle utvalgets forslag i detalj, og legger vekt på hovedtemaene. Det viktigste vurderingskriteriet vil til syvende og sist være om forslagene bidrar til å sikre arbeidstakerne faste direkte stillinger i et seriøst og velorganisert arbeidsliv.

1. Arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere

Feilklassifisering av arbeidstakere som selvstendig næringsdrivende utgjør etter LOs mening et samfunnsproblem, og det har alvorlige konsekvenser for arbeidstakerne som rammes.

Ny teknologi og nye formidlingskanaler aktualiserer denne problemstillingen. Som flertallet i utvalget peker på, må oppdragsforhold som etter en helhetsvurdering i praksis bærer preg av underordning, avhengighet og skjevhet i styrkeforholdet, klassifiseres som arbeidstakerforhold uavhengig av om arbeidet formidles gjennom en digital plattform eller i mer tradisjonelle former. Nå har vi i Norge muligheten til å avklare klassifiseringsspørsmålet, slik at arbeidstakerstatusen til personer som arbeider gjennom digitale plattformer blir tydeliggjort og avklart før fenomenet vokser seg større.

LO viser til at OECD anbefaler medlemsstatene å sørge for å redusere omfanget av personer i «gråsonen» mellom arbeidstaker og oppdragstaker, ved å gjøre arbeidstakerdefinisjonen så tydelig som mulig for å redusere tvil og usikkerhet for begge, jf. *OECD Employment Outlook 2019 : The Future of Work*, s. 159.

Oftest er feilklassifisering en bevisst strategi for å frarøve arbeidstakere rettigheter og organiseringsmuligheter, og LO ser nå at virksomheter som tilbyr like type tjenester, konkurrerer på helt ulike vilkår. Ett nærliggende eksempel er Foodora, som har ansatte bud og har inngått tariffavtale, mens en konkurrent som Volt kun bruker selvstendig næringsdrivende – selv om tjenestene og arbeidet som utføres er så og si identiske med Foodoras. Det er ytterst viktig å stoppe slik praksis.

LO støtter flertallets vurdering om at det er behov for å klargjøre arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, slik at grensen mot selvstendige oppdragstakere blir tydeligere. Flere saker for domstolene illustrerer behovet for det; senest Stendi-saken (LB-2019-184977), som gjelder



arbeidstakere i den private delen av helse- og omsorgssektoren. Det samme problemet er til stede innenfor transportbransjen (som budtjenester og varebil) og innenfor kultursektoren.

En klargjøring av arbeidstakerbegrepet vil selvfølgelig også ha betydning i mange andre bransjer: Blant annet opplever også mange kunstnere og kulturarbeidere at de ikke får arbeidsoppdrag uten å måtte ta dem i egen næring. Hvis man krever å være lønsmottaker/ansettes, risikerer man at oppdraget gis til en annen. Dette er uheldig av flere grunner. Konsekvensen av å være selvstendig næringsdrivende er at man mister trygderettigheter, står uten yrkesskedeforsikring og at arbeidsmiljøloven og fremforhandlede tariff- og normalavtaler ikke gjelder. Vi mener at arbeidsrettslige verneregler må gjelde hvis avtalen forventer eller stiller krav om arbeidsplikt.

LO støtter forslaget om en presumsjonsregel. Den som kjøper arbeidskraften, er den som i hovedsak definerer avtaleforholdets rammer – og den som derfor står nærmest til å bære ansvaret med å sørge for at det er samsvar mellom de formelle og reelle forholdene.

2. Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar

LO registrerer at flertallet ikke valgte en løsning med en generell utvidelse av arbeidsgiveransvaret, basert på konsernlovutvalgets innstilling (NOU 1996: 6). Konsernlovutvalget foreslo en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet til å omfatte «ethvert annet foretak som kan utøve bestemmende innflytelse over arbeidsgiver». Istedenfor valgte flertallet i dette utvalget å foreslå en tilnærming med endringer i enkeltbestemmelser. Gitt en slik tilnærming, er det etter LOs oppfatning viktig å se disse ulike bestemmelsene i sammenheng. Endringsforslagene har åpenbart betydning hver for seg, men det er først når man ser på den samlede effekten av forslagene, at denne tilnærmingen kan bidra til å dekke opp for de endringene i selskapsorganisering som til dels begynner å bli utbredt.

Flertallet viser imidlertid til at «Norwegian-modellen» er lite utbredt. Samtidig viser utvalget til at mange foretak er knyttet sammen gjennom konsernorganisering, nettverk eller andre former for integrering (s. 260). En konsekvens av konsernorganisering er at avgjørelser med betydning for de ansatte tas i et annet selskap enn i det selskapet som formelt sett er arbeidsgiver. Det er et problem for partssamarbeidet lokalt, og kan på sikt bli det for partssamarbeidet også i en bredere sammenheng; det lokale og det sentrale samarbeidet henger på flere måter sammen. Derfor må muligheten til å ta avgjørelser med betydning for de ansatte kobles sammen med et arbeidsgiveransvar. Slik konsernorganisering kan også få negative konsekvenser for stillingsvernet. Utvalgets (flertallet) løsning på dette er utvidelse av arbeidsgiveransvaret i relasjon til bestemmelser om stillingsvern, lovfesting av delt arbeidsgiveransvar og en utvidelse av drøftingsbestemmelsene i kapittel 8.

LO slutter seg til forslaget om å utvide arbeidsgiveransvaret i § 15-7 andre ledd, nytt tredje punktum, jf. punkt 11.3.3.2. Det må presiseres at den primære forpliktelsen fortsatt ligger hos den arbeidsgiveren arbeidstakeren faktisk har utført arbeid for, slik som flertallet i utvalget gjør. Plikten til å tilby annet passende arbeid i konsernet eller gruppen, er sekundær i relasjon til den primære forpliktelsen å tilby annet passende arbeid i virksomheten arbeidstakeren faktisk jobber i. Det er viktig at denne bestemmelsen utformes slik at den ikke kan misbrukes. Hvis det er annet passende arbeid i selskapet arbeidstakeren er ansatt i, er det dette arbeidet som skal tilbys.



For så vidt gjelder uttrykket «en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse» mener LO det bør omfatte konsernlignende virksomheter, kjeder og samvirkelag.

LO slutter seg også til utvidelsen av arbeidsgiverforpliktelsen i § 14-2.

LO er for å lovfeste læren om det delte arbeidsgiveransvaret. Arbeidsmiljølovens brukere er ofte ikke jurister. Som flertallet i utvalget viser til, vil en kodifisering av læren synliggjøre at de reelle ansvarsforholdene kan og skal legges til grunn.

3. Midlertidig ansettelse

LO mener det er gode og hensiktsmessige løsninger som foreslås om arbeidsmiljøloven § 14-9.

LO støtter at § 14-9 (2) bokstav f oppheves. Avtale om midlertidig ansettelse bør bare kunne inngås dersom det faktisk foreligger et midlertidig behov. Bestemmelsen i § 14-9 (2) bryter med dette prinsippet, fordi den ikke krever at det foreligger et midlertidig behov.

LO støtter også forenklingen av § 14-9 (7). For det første tilsier midlertidig ansettelse i mer enn tre år at behovet i realiteten er fast. For det andre blir loven enklere og mer forståelig om grensen på tre år gjelder for de ulike grunnlagene.

4. Innleie og entreprise

LO støtter at arbeidsmiljøloven bør inneholde en definisjon av innleie. LO støtter også innholdet i definisjonen.

Definisjonen er viktig for å hindre at det som i realiteten er innleieforhold, forkles som kjøp av en tjeneste. Derfor er det viktig at definisjonen er bygget opp av momenter som refererer til de reelle forholdene; dvs. hva det er som reelt sett leveres (arbeidskraft), og hvem som faktisk utøver arbeidsledelse og hvem som faktisk har ansvaret for resultatet.

Flertallet i utvalget viser til at entreprisekontrakter i for stor grad kan utfordre arbeidsmiljølovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold, og at den foreslåtte definisjonen skal bidra til at lovens formål oppfylles. Derfor er det foreslått ytterligere tre momenter: et *geografisk* (om arbeidet utføres «on-site» eller «off-site»), et andre moment som refererer til *tidsdimensjonen* (om arbeidet ligger innenfor arbeidsgivers vedvarende arbeidskraftbehov) og et tredje moment som relaterer seg til *arbeidets art*; dvs. om arbeidet som utføres ligger innenfor arbeidsgivers kjernevirksomhet.

LO vil peke på at det i utgangspunktet er tilstrekkelig for å konstatere innleie at det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, hvor innleier utøver arbeidsledelse og har et selvstendig ansvar for resultatet. Hvis det basert på disse momentene fortsatt skulle være tvil, kan momentene som knytter seg til geografi, tidsdimensjonen og arbeidets art, begrunne at leveringen av arbeidskraft er innleie og ikke tjenestekjøp.

I tråd med forslagene om arbeidsgiverbegrepet og endringene i reglene om medvirkning og samarbeid, vil LO peke på at drøftingene etter § 14-12 (3), ev. i den foreslåtte bestemmelsen i § 14-14a, er avgjørende at drøftingen om innleie gjennomføres på det nivå i bedriften hvor man har myndighet til å



styre bemanning i driften. Drøftingene må blant annet handle om bedriftens behov for grunnbemanning.

LO erfarer at det er problemer knyttet til omgåelse av reglene i §14-12 første ledd; bestemmelsen misbrukes, mens den i andre tilfeller misforstås. LO ønsker også å vise til at Arbeidstilsynet har uttalt at tilsynet med § 14-12, jf. § 14-9 bokstav a er utfordrende som følge av den konkrete og skjønnsmessige vurderingen bestemmelsen legger opp til.

En mulig måte å hindre omgåelse på, er å fjerne henvisningen fra §14-12 første ledd til §14-9 andre ledd bokstav a, slik at innleie fra bemanningsforetak kun er lovlig ved vikariater og etter avtale med fagforening med innstillingsrett.

Forskriftsadgangen i arbeidsmiljøloven §14-12 femte ledd til å forby innleie fra bemanningsforetak bør tas i bruk i bransjer og områder hvor det er en skadelig utvikling når det gjelder omfanget av innleie.

5. Arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid

Ordningen med verneombud, og reglene om medvirkning og samarbeid, er sentrale i den norske modellen. Det er derfor viktig at disse reglene også inkluderer innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere.

LO støtter utvalgets forslag i punkt 14.4.1 og flertallets forslag i punkt 14.4.2. Det organiserte arbeidslivet er den fremste arenaen for å fremme medvirkning og samarbeid i arbeidslivet. Selv regler om medbestemmelse og samarbeid er forankret i tariffavtaler, er det lav tariffavtaledkning i deler av privat sektor. Her kan de lovbestemte ordningene ha en viktig funksjon.

LO deler til fulle utvalgets bekymring for situasjonen når det gjelder medbestemmelse og medvirkning i konsern. LOs erfaring er at det kan være ytterst krevende å få til et godt partssamarbeid på konsernnivå, og at det forutsetter kompetente aktører på begge sider av bordet. Vi er derfor tvilende til at det i hele tatt vil være mulig å etablere slike rammer for informasjon og drøfting uten at det inngår i den helhetlige sammenhengen som en tariffavtale legger grunnlaget for.

Videre er vi bekymret for hvordan en slik lovbestemmelse vil fungere innenfor konserner hvor noen virksomheter har tariffavtale, og andre ikke. Det vil sannsynligvis framstå som lite hensiktsmessig å ha to parallelle systemer for informasjon og drøfting i et konsern – hvilket kan bety at det mer omfattende og avtalebaserte partssamarbeidet på konsernnivå kan utfordres eller bli fortrent av en «one size fits all»-modell. Dette problemet bør lovgiver ta hensyn til ved utformingen av den foreslåtte bestemmelsen i § 8-4. Det er viktig at lovregulering ikke svekker det avtalebaserte partssamarbeidet.

Den norske modellen kjennetegnes av samarbeid på flere nivåer. I fremstillinger og politiske diskusjoner får det sentrale nivået mye oppmerksomhet og tillegges stor vekt. Utvalget går også inn på det lokale nivået, dvs. i bedriftene, men framstillingen er på dette punktet enklere. Det er hevet over tvil at medvirkning, partssamarbeid på arbeidsplassene osv. har endret karakter og innhold de siste ti-årene. Den enkelte arbeidstakers selvbestemmelse, deltakelse og utfoldelse har fått en mer generell utbredelse, mens den organiserte deltakelsen – som er en grunnpilar i modellen – blir svakere. Særlig ser LO dette i servicebransjene.



Verneombudsordningen har en viktig funksjon i virksomhetene da den skaper dialog mellom arbeidstaker og ledelsen og ivaretar arbeidstakers medvirkning i arbeidsmiljøspørsmål.

LO får tilbakemeldinger fra forbund og tillitsvalgte om at det er vanskelig å få tillitsvalgte-ordningen til å fungere etter intensjonen enkelte steder innen privat sektor. Årsaken er hyppig «oppsplitting» av selskaper og påfølgende nye organisasjonsnumre som medfører at den nye virksomheten ikke er tariffbundet.

Stadig flere bedrifter velger å splitte opp sin virksomhet i flere rettssubjekter, samtidig som det forventes at de samarbeidsorganer som følger av lov og avtaleverk kun skal virke innen det enkelte rettssubjekt. Konsernledelsen utøver direkte ledelse over alle selskaper innen konsernet. Ansattes representanter frarøves dermed anledning til å øve innflytelse mot dem som faktisk sitter med beslutningsansvar. De gis heller ikke anledning til å koordinere partsamarbeidet mellom de forskjellige selskap innen konsernet overfor dem som faktisk tar avgjørelser som berører de ansattes arbeidsforhold.

LO slutter seg til den foreslåtte nye bestemmelsen i § 8-4. En konsekvens av etablering av selskaper i en konsernstruktur, er at de ansatte ikke får gjennomført drøftinger med dem som i realiteten tar sentrale avgjørelser. Det bør presiseres at selv om rammene for samarbeidet skal avtales mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, er det et krav at drøftingene minst tilfredsstiller de kravene som er fastsatt i §§ 8-1, 8-2 og 8-3.

LO mener oppregningen av samarbeidsformer bør snus, slik at samarbeidsformen skal avtales mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, og – hvis slike ikke finnes i konsernet – mellom konsernet og et flertall av dets ansatte.

LO mener at det må en eller annen for tvisteløsningsmekanisme på plass dersom man ikke blir enige om hvordan samarbeidet på en bedrift skal foregå. Det må vurderes om slike saker bør kunne løstes inn for eksempel Tvisteløsningsnemda. Det bør også etableres et regelsett som beskriver hvordan samarbeidet skal foregå inntil en eventuell slik tvist er løst.

6. Omgåelse og etterlevelse

LOs erfaring er at ulike former for oppsplitting av selskaper og utsetting av arbeidsoppgaver kan føre til at verken reglene om virksomhetsoverdragelse, reglene om plikten til å tilby annet passende arbeid eller regelen om delt arbeidsgiveransvar gir ansatte et tilstrekkelig vern, mest typisk i saker som gjelder oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Vi har, som også utvalget peker på, sett at reglene om midlertidig ansettelse, innleie og en rekke andre vernebestemmelser omgås og utfordres. Resultatet kan være i strid med lovens formål og intensjon, men uten at noen enkeltregel i tilstrekkelig grad er anvendelig i den konkrete situasjonen. Typiske eksempler er dommene i HR-2018-2371-A (Norwegian-saken), LB-2019-85179-2 (Dagbladet-saken) og Norse Production-saken om laksepakkerne.

For arbeidstakere er det selvfølgelig av stor betydning at deres rettigheter etter arbeidsmiljøloven ikke innskrenkes eller reduseres som følge av omgåelse av formålet med regelverket. LO støtter derfor flertallets forslag og mener at en lovfesting av gjennomskjæringsregelen vil kunne bidra til en større bevisstgjøring om at disposisjoner som strider mot lovens formål vil kunne settes til side.



Vi oppfatter at lovforslaget langt på vei er en kodifisering av rettspraksis. En lovfesting kan bidra til en større bevisstgjøring om at disposisjoner som strider mot lovens formål om trygge ansettelsesforhold, eller som urettmessig svekker arbeidstakerrettigheter, vil kunne settes til side.

7. Kunnskapsbehov

Et samlet utvalg peker på behovet for systematisk kunnskap om utviklingen i arbeidslivet, og nevner spesielt at tallgrunnlaget for innleie ikke er tilfredsstillende. LO slutter seg til dette. Vi mener det bør etableres et «Arbeidslivets TBU» som gir årlige oppdateringer på tilstanden i det norske arbeidsmarkedet når det gjelder tilknytningsformer, omfang av innleie, deltid, tariffavtaledekning, organisasjonsgrader på arbeids- og arbeidstakersiden, andel faglærte i ulike bransjer, mv. Denne oppdateringen bør også inneholde en oversikt over bruken av offentlige anskaffelser som forutsetter utførelse av arbeid.

Slik statistikk vil blant annet kunne vise sammenhengen mellom atypiske ansettelsesformer, organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

8. Behov for ytterligere utredninger

Flertallet peker på et behov for ytterligere utredninger. Et tema er sosiale sikkerhetsnett for frilansere og selvstendige oppdragstakere. LO er enig i at denne problemstillingen bør utredes nærmere. Systemet er svært komplisert, og delvis basert på skjønn, noe som kan være krevende i møte med NAV.

Et annet tema er den maktforskyvningen som kan oppstå der ansatte flyttes nedover i en selskapsstruktur, mens avgjørelser tas i morselskapet der ansatte ikke har en stemme. Som flertallet i utvalget peker på, kan det føre til en maktforskyvning og mindre rettferdig fordeling av den samlede verdiskapning i bedriftene. Forvitring av institusjoner som lokale forhandlinger, partssamarbeid og medbestemmelse vil utfordre den norske modellen. Utvalgets flertall peker på at det er sentralt at slike forhold drøftes i en bredere sammenheng. LO slutter seg til denne konklusjonen. En del av en slik diskusjon bør være hvordan oppdragsgivere og tjenestekjøpere i realiteten fastlegger rammene knyttet til arbeidets utførelse og organisering. Det kan for eksempel dreie seg om oppdragsgivers betingelser for når arbeidet skal utføres, hvor raskt det skal gjøres, mv. Det innebærer at forhold som normalt skulle vært drøftet og avklart mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er fjernet fra de vanlige arenaene for partssamarbeid, medbestemmelse og medvirkning. Dette er en krevende problemstilling, og som bør drøftes som en del av maktforskyvningen mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.

Et tredje tema er deltidsarbeid, som kun i liten grad er et tema i NOU-en. I flere bransjer, for eksempel innen renhold, og for så vidt i andre bransjer med stor grad av anbudsutsetting, er deltid et problem for mange arbeidstakere. Det samme gjelder til dels i varehandelen og i bransjer med mye turnusarbeid.

Det er sammenheng mellom bruk av anbudskonkurranser og deltid, noe som kan illustreres med renholdsbransjen: En renholder utfører som regel sitt arbeid på flere lokasjoner/bedrifter, og til sammen utgjør lokasjonene renholderens portefølje av oppgaver. Når en virksomhet (arbeidsgiver) taper et oppdrag, forsvinner en bit av oppgaveporteføljen bort. Konsekvensen for renholderen er i praksis ofte at stillingsomfanget reduseres tilsvarende. Det kan selvfølgelig være slik at virksomheten vinner et annet anbud, men det er ikke regelen at det passer inn i kjøremønster og geografi for renholderen. Derfor fører dette til nok en nyansatt på deltid, heller enn at førstnevnte kan



opprettholde 100 prosent-stillingen. Noen tall illustrerer dette: I 2020 hadde rundt 15 000 renholdere mer enn én jobb. Det innebærer videre at rundt 25 prosent av renholderne har mer enn én arbeidsgiver, og at andelen med to eller flere jobber er økende.

Etter LOs syn er bruken av anbud sterkt medvirkende til en todeling og økt usikkerhet i arbeidslivet. Anbudskonkurranser er nødvendig i noen bransjer, for eksempel i deler av byggebransjen, men ikke i bransjer der arbeidet er vedvarende og likt over tid. For eksempel skiller arbeidsoppdrag innen vakt, renhold og veivedlikehold skiller seg fra bygg- og anleggsprosjekter ved at de verken er midlertidige eller flytter på seg. Hovedregelen er at de er foregått på samme sted og for samme oppdragsgiver. Anbudskonkurransene har som konsekvens at arbeidstakerne – på et kollektivt nivå – mister de trygge, forutsigbare ansettelsene det har vært bred politisk enighet om.

Ut fra dette mener LO det også kan være grunn til å se nærmere på innkjøpsregelverket, herunder muligheten for å stille som vilkår at reglene om virksomhetsoverdragelse skal gjelde i en gitt anbudskonkurranse. Det kan være at det er hensiktsmessig å se dette temaet i sammenheng med temaet som omhandler maktforskyvningen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Et fjerde tema er adgangen til midlertidige ansettelser i universitets- og høyskolesektoren. Flertallet konkluderer med at det er behov for en gjennomgang av de særlige ansettelsesforskriftene. LO er enig i at det er behov for en slik gjennomgåelse. Bruken av midlertidige ansettelser i denne sektoren er for høy.

Med vennlig hilsen
LO Norge

Are Tomasgard
(sign.)

Andreas van der Heuvel
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.